

## ZACCARIA MÁRTON LEÓ

### Hogyan tovább? Esélyegyenlőség és munkajogi reform

#### A téma elé

A jogtudományban számos olyan területtel találjuk szembe magunkat kutatásaink során, melyek megítélése komoly nehézségeket tud okozni. Persze az is igaz, hogy a tudomány szépsége – többek között – jelentős kérdések nehezen megítélhetőségében vagy megítélhetetlenségében rejlik. Ez a tétel természetesen igaz a jogtudományra is.

A munkajog tudományán belül jó pár ilyen vitatott kérdéssel találkozhatunk: elég, ha csak a munkajog magánjogi-közjogi kettősségét,<sup>1</sup> a munka díjazásának egyes kérdéseit vagy a kollektív munkajog intézményeit<sup>2</sup> vesszük alapul. Az egyik legvitatottabb kérdés azonban minden kétséget kizáróan a munkavállalókat megillető esélyegyenlőség, illetőleg a közöttük esetlegesen felmerülő hátrányos megkülönböztetés tilalma. Rögzíteni kell, hogy az egyenlőségi normák, illetve maga az esélyegyenlőség sem értelmezhető kizárólag a munkajogi szabályrendszeren belül, sőt a munkavállalói egyenlőséget inkább az általános diszkriminációtilalom egyik speciális „ágazataként”<sup>3</sup> szokás aposztrofálni. Mindezt tetetözi az a jog-megújító reformfolyamat, amely 2012-ben gyakorlatilag új alapokra helyezte a hazai munkajogi szabályozást.<sup>4</sup> Annak ellenére, hogy a tételes szabályok szintjén az egyenlő bánásmód követelménye nem változott érdemben, mégis fontos áttekinteni a munkajogi reform hatását az esélyegyenlőségre többek között az egyre markánsabban megjelenő uniós tendenciák miatt is.<sup>5</sup> Az új törvényt pedig koherens egészként értelmezve mindenképpen kijelenthető, hogy ez a terület is komoly változásokon fog keresztül menni a következő években.

#### A foglalkoztatással összefüggő diszkriminációtilalom helye a magyar jogrendszerben

Érdemes áttekinteni a hátrányos megkülönböztetés tilalmára vonatkozó szabályozás indokait, illetőleg lehetőségeit, elsősorban arra tekintettel, hogy a korábban érintett dogmatikai nehézségek ellenére közelebb kerüljünk az egyenlőségi normák rendszertani szerepéhez. Jelenleg hatályos jogunkban a diszkriminációtilalom többszintű védelmi rendszeren keresztül valósul meg,<sup>6</sup>

<sup>1</sup> Kiss György: Munkajog a közjog és a magánjog határán – egy új munkajogi politika kialakításának szükségessége. *Jogtudományi Közlemény* LXIII. évf., 2 (2008) 70-81.

<sup>2</sup> Lásd például a kollektív szerződés-kötés feltételeit, illetőleg a szerződés tartalmát.

<sup>3</sup> 45/2000. (XII. 8.) AB határozat, <http://mkab.hu/index.php?id=hatarozatkereso> (2011. 11. 14.)

<sup>4</sup> 2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről, [http://www.njt.hu/cgi\\_bin/njt\\_doc.cgi?docid=143164.209460](http://www.njt.hu/cgi_bin/njt_doc.cgi?docid=143164.209460) (2012. 06. 11.)

<sup>5</sup> SCHIEK, Dagmar: A new framework on Equal Treatment of Persons in EC law? *European Law Journal* Vol. 8., 2 (2002) 290-314.

<sup>6</sup> 45/2000. (XII. 8.) AB határozat, <http://mkab.hu/index.php?id=hatarozatkereso> (2011. 11. 14.)

melynek tényleges hatékonysága azonban kérdéses. Az Alkotmánybíróság többször is foglalkozott azzal a kérdéssel, hogy hogyan lehetne (kellene?) megalkotni e tekintetben a kellően hatékony szabályozást, illetve indokolt-e egyáltalán átfogóan szabályozni ezt a kérdést.<sup>7</sup> Jelen pillanatban a 2003. évi CXXV. törvény<sup>8</sup> jeleníti meg az általános esélyegyenlőségi „kódexet”, így megállapítható, hogy a jogalkotó végül az átfogó szabályozás szükségessége mellett döntött a törvény megalkotásakor. Mivel ezt a jogszabályt megszületése óta számos negatív kritika éri (érdemei elismerése mellett), szükségesnek tartom megvizsgálni e jogszabály alkotmányos hátterét. Így egyúttal választ kaphatunk arra a kérdésre is, hogy vajon miért döntött a jogalkotó az átfogó szabályozás megalkotása mellett, ebből pedig konkrét következtetések vonhatók le a 2012-es munkajogi reformmal kapcsolatban is.

A kérdés megválaszolása nem tűnik egyszerűnek, hiszen még a törvény indoklása is bizonytalan marad számos lényeges kérdésben.<sup>9</sup> Meglátásom szerint ugyanis az Alkotmánybíróság határozataiból nem következik egyértelműen az egységes szabályanyag megalkotásának kötelezettsége, de még csak egyértelmű indoklása sem.<sup>10</sup> Az Alkotmánybíróság ugyanis rámutatott arra, hogy bár nyilvánvaló, hogy a hátrányos megkülönböztetés tilalma olyan általános, a jogrendszer egészét érintő problémának minősül, melynek tilalmát a jogrendszer egészében is garantálni kell, az egyes területek különleges vonásai miatt azonban mégsem biztos, hogy az átfogó (kódexszerű) szabályozás elérheti célját, vagyis a kellően magas szintű jogvédelmet. Többek között azzal érvel az Alkotmánybíróság, hogy maga az Alaptörvény (2012. január 1-je előtt az Alkotmány) definiálja az egyenlő esélyekhez való alapjogot, egyúttal deklarálva a védelmi kötelezettséget, illetőleg az egyes prioritásokat (így például a legfontosabb olyan személyes tulajdonságok felsorolását, amelyek diszkriminációra adhatnak okot<sup>11</sup>). Az Alkotmány szellemiségéből és más szabályaiból egyébként is kiolvasható, hogy hazánk mint demokratikus jogállam garantálja és védi az egyének méltóságát, egyenlőségét. Vagyis kötelezi magát arra, hogy nem tesz közöttük indokolatlan módon és mértékben különbséget, illetőleg meg is védi az egyéneket az ilyen sérelmekkel szemben, ennek lehet tipikus eszköze a megfelelő igényérvényesítési feltételek megteremtése az esetleges munkáltatói önkénnyel szemben. Mindezt az Alkotmánybíróság vonatkozó döntései tovább erősítik, hatékonyabbá téve a tételesjogi szabályokat.

Ezen a ponton ki kell térni a munkajogi esélyegyenlőség kapcsán egy – jelen pillanatban legalábbis – feloldhatatlannak tűnő ellentmondásra. Hiába igyekszik ugyanis az Alkotmánybíróság az egyéneket és csoportokat megillető védelmi szintek között differenciálni, elhatárolva azok szerepét, ez a gyakorlatban gyakran lehetetlen. Az általános és „ágazati” szint ugyanis jelen pillanatban még a vonatkozó jogszabály szintjén is logikailag megkérdőjelezhető megoldásokkal van tele. A legszembetűnőbb ellentmondásként említem az esélyegyenlőségről szóló törvény 8-14. és 21-25. §-ait: ezek ugyanis sajátos viszonyban állnak egymással. Jelen törvény mint az egyenlő bánásmód követelményének általános szintű jogszabálya egyszerre tartalmaz általános érvényű és „ágazatspecifikus” vagy különös normákat is. Így a hátrányos megkülönböztetés definíálásával, illetve egyes eseteinek meghatározásával még nem teljes a kép, hiszen a törvény később a foglalkoztatás körében megvalósítandó egyenlő bánásmód elvéről is szól egyidejűleg. Ez a megoldás azért teszi különösen nehézé a szabályok alkalmazását és értelmezését, mert mindemellett maga a munka törvénykönyve is tartalmaz – természetesen – egyenlőségi szabályokat.

<sup>7</sup> 45/2000. (XII. 8.) AB határozat, <http://mkab.hu/index.php?id=hatarozatkereso> (2011. 11. 14.)

<sup>8</sup> 2003. évi CXXV. törvény az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról, [www.magyarorszag.hu](http://www.magyarorszag.hu) (2011. 10. 10.)

<sup>9</sup> A 2003. évi CXXV. törvény magyarázata, [http://www.egyenlobanasmod.hu/tanulmanyok/hu/Ebktv\\_kommentar.pdf](http://www.egyenlobanasmod.hu/tanulmanyok/hu/Ebktv_kommentar.pdf) (2011. 11. 02.)

<sup>10</sup> 45/2000. (XII. 8.) AB határozat, <http://mkab.hu/index.php?id=hatarozatkereso> (2011. 11. 14.)

<sup>11</sup> 1949. évi XX. törvény 70/A. §, [www.magyarorszag.hu](http://www.magyarorszag.hu) (2011. 10. 04.)

Látszik tehát, hogy a szabályozás egyes aspektusai nem felelnek meg teljesen bizonyos alkotmányossági követelményeknek, a jogalkalmazást pedig – jellemzően – nagymértékben elnehezítik.

A legalapvetőbb ellentmondást abban látja az Alkotmánybíróság, hogy azáltal, hogy hazánkban nemzetközi és uniós kötelezettségei is vannak a hátrányos megkülönböztetés tilalmának tekintetében, keletkezik egy olyan irányú kötelezettség, mely szükségessé teszi a szabályozást. Ebből azonban nem következik, hogy a nem átfogó szabályozás valamilyen módon „alsóbb rendű” vagy kevésbé hatékony lenne, hiszen számos életviszonyt hatékonyabban lehet úgy szabályozni, hogy nagyobb szerepet kapnak a specifikus normák a generális szabályokhoz képest (gondoljunk például a környezetjog egyes szakterületeire).<sup>12</sup> A kérdést éppen ezért úgy teszi fel az Alkotmánybíróság, hogy magából az Alkotmányból levezethető-e az átfogó – bizonyos értelemben keretjellegű – szabályozás szükségessége.

Nyilvánvaló, hogy az egyenlő bánásmód alapelvét a jogrendszer egészének, vagyis a jogágaknak nemcsak külön-külön, hanem a maguk integráltságában is meg kell valósítaniuk, érvényre juttatniuk. Egy egyszerű példával szemléltetve ezt: maga a munkajogi egyenlőség sem teremthető meg kizárólag klasszikus értelemben vett munkajogi szabályokon keresztül, hiszen azokon a területeken, ahol egy adott munkavállaló jogai sérülhetnek, más jogterületeket is segítséggel kell hívnunk ahhoz, hogy a védelem garantált legyen (például polgári jog, eljárásjogok, büntetőjog). Rögzíti az Alkotmánybíróság, hogy az a fajta szabályozási struktúra, amely nem tartalmaz ugyan kódexszerű szabályozást, de az egyes „ágazatok” tekintetében kielégítő szinten juttatja érvényre az egyenlőség követelményét, illetőleg alkotmányos alapokkal bír maga az egyenlőség, megfelelőnek tűnik.<sup>13</sup> Sokan támadták az Alkotmánybíróságot ezen határozata miatt, mondván, egy ilyen fontos alapjogi kérdés nem szabályozható megfelelően egységes normaanyag nélkül, mert így túlságosan nagy tér marad jogalkotói és jogalkalmazói önkénynek egyaránt, illetőleg több lesz így a hiányosság, mint a tényleges eredmény. A magam részéről azonban mégis egyetértek e több, mint tíz évvel korábbi érveléssel, hiszen a tapasztalatok a határozat (és az esélyegyenlőségről szóló törvény) megszületése óta nem mondhatók egyöntetűen pozitívnak, inkább azt láthatjuk, hogy a munkavállalók egyre nagyobb mértékben vannak kitéve a munkáltatói önkény okán bekövetkező diszkriminációnak. Az ilyen esetek kisebb része jut el a bírósági szakaszig, az Egyenlő Bánásmód Hatóság gyakorlata pedig szintén bizonytalan, nem mutat kellő határozottságot a kérdésben. A bíróságoknak pedig kifejezetten sok gondot okoz az ilyen tárgyú ügyek eldöntése, hiszen e probléma kezelésének nincs túl nagy gyakorlata hazánkban, így sok tekintetben találkozhatunk ellentmondásokkal.

A korábban kifejtettre is tekintettel úgy gondolom, hogy a munkajogi rekodifikáció során érdemes lett volna „ágazati” (vagyis szorosan vett munkajogi) alapon megalkotni a szabályozást, hiszen olyan alapvető fogalmak hiányoznak így ebben a körben, mint az összehasonlítható helyzet vagy az indokolt különbségtétel. Ugyanakkor keretjelleggel nem tartom fölöslegesnek a 2003. évi CXXV. törvényt sem, hiszen abból a szempontból kiemelkedő jelentőséggel bír, hogy így a jogrendszer egészére vonatkozóan is deklarálásra kerül a diszkriminációtól való eltilás.<sup>14</sup>

Az egyenlő bánásmód alapelvének kiszélesítése

Érdemes megfigyelni, hogy a munkajogi alapelvek rendszerében az egyenlő bánásmód követelménye mindig is különös helyet foglalt el. Mutatja ezt az is, hogy a polgári jogi alapelvek közül ennek az elvnek nem találjuk meg a polgári jogi megfelelőjét, legfeljebb az általános jogké-

<sup>12</sup> 45/2000. (XII. 8.) AB határozat, <http://mkab.hu/index.php?id=hatarozatkereso> (2011. 11. 14.)

<sup>13</sup> Uo.

<sup>14</sup> BITSKEY Botond – GYULAVÁRI Tamás: Kell-e diszkriminációs törvény. *Jogtudományi Közlemény* LVIII. évf., 1 (2003) 1-8.



pességgel hozható direkt módon összefüggésbe.<sup>15</sup> Elég, ha csak arra gondolunk, hogy bár a törvény (az 1992-es Mt. is<sup>16</sup>) az általános magatartási követelmények katalógusában szól róla, tényleges tartalmának itt még csak a keretei rajzolódnak ki. Ez a megközelítés kétirányú, ugyanis a korábban már kifejtetteknek megfelelően a 2003. évi CXXV. törvény hivatott részletezni e norma tartalmát azzal, hogy egyébként maga az esélyegyenlőségi törvény is utal bizonyos konkrét munkajogi normákra.<sup>17</sup> Ebben az esetben máris azt látjuk, hogy a szabályozás tárgya és a szabályozás módja szerinti szétválasztás elve nem jelenik meg maradéktalanul. Igaz ugyanakkor, hogy amennyiben a jogalkotó azt a megoldást választja, hogy egy generális érvényű „kódexet” alkalmaz az egyenlő bánásmód elvének biztosítására, akkor jó megoldásnak tűnik utalni erre a bizonyos másik jogszabályra.<sup>18</sup>

A másik irány vonatkozásában azt látjuk, hogy maga a munka törvénykönyve is számos helyen utal vissza magára az alapelvre, kiegészítve, pontosítva azt. Nyilvánvaló, hogy azok a szabályok, melyek jelen alapelvet bontják ki (így a munkabérenél irányadó szabályok, az egyes előnyben részesítési szabályok, stb.), ugyancsak egyértelműen beletartoznak a szorosan vett egyenlő bánásmód követelményébe. Vagyis amellett, hogy maga az alapelv csak nagy vonalakban fogalmazza meg azt, hogy milyen magatartás lesz jogellenes a hátrányos megkülönböztetés tilalmára tekintettel, álláspontom szerint még az esélyegyenlőségről szóló törvény is határozatlan marad sok ponton, ami elsősorban akkor látszik tisztán, amikor konkrét élethelyzetben kerülnek alkalmazásra a normák.<sup>19</sup>

Az új törvénnyel szembeni egyik legfőbb várakozás az volt (vagy az lehetett volna), hogy ezt az igencsak nagy jelentőséggel bíró, ugyanakkor hazánkban a kellő figyelmet meg nem kapó alapelvet új alapokra helyezze. Kijelenthetjük, hogy ez nem történt meg, sőt bizonyos szempontból a munkavállalók helyzete még nehezebbé is válhat az őket érő diszkriminációval kapcsolatban.<sup>20</sup> Bizonyos pozitív, ugyanakkor váratlan megoldásokról viszont beszámolhatunk.

Strukturális újdonság az alapelvek rendszerében, hogy az egyenlő bánásmód követelménye önálló cím (6.) lett az általános magatartási követelményeken belül, mintegy jelezve azt, hogy ez az elv szellemiségét és lényegét tekintve eltér a többitől. Magát az alapelvet a törvény 12. §-a tartalmazza, méghozzá a következő módon. Kimondja, hogy a munkaviszonnyal, így különösen a munka díjazásával kapcsolatban az egyenlő bánásmód követelményét meg kell tartani. A követelmény sérelme esetén orvosolni kell a sérelmet, de ez nem járhat más munkavállaló jogának megsértésével vagy csorbitásával. Az (1) bek. tehát máris deklarálja a legfontosabb újítást, nevezetesen azt, hogy a munka díjazásával kapcsolatos egyenlőség fenntartása az egyenlő bánásmód elvének különös esetévé vált. Ez a megoldás mindenképpen meglepő, hiszen első ol-

<sup>15</sup> 61/1992. (XI. 20.) AB határozat, <http://mkab.hu/index.php?id=hatarozatkereso> (2011. 10. 11.)

<sup>16</sup> 1992. évi XXII. törvény a Munka Törvénykönyvéről, 5. §, [http://www.njt.hu/cgi\\_bin/njt\\_doc.cgi?docid=16990.222181](http://www.njt.hu/cgi_bin/njt_doc.cgi?docid=16990.222181) (2012. 06. 20.)

<sup>17</sup> Lásd például a törvény 21. § (1) f) pontját, amely éppen a munka díjazásának területén felmerülő különbségek tekintetében utal az Mt. kritériumrendszerére.

<sup>18</sup> Megjegyzem ugyanakkor, hogy a jogalkalmazás során is nem kevés nehézséget okoz ez az érintetteknek, hiszen a két jogszabályt megfelelően kell együtt alkalmazniuk. Ez még önmagában véve nem lenne probléma, azonban az a törekvés is tisztán látszik a magyar bírósági gyakorlatban, mely során tényleges tartalommal kívánják megtölteni ezt az alapelvet annak jelentőségére tekintettel. Így viszont nagyon gyakran az az ellentmondásos helyzet alakul ki egy konkrét jogvita esetében, hogy a bíróságok vagy nem hivatkoznak kellő bátorsággal az esélyegyenlőségi törvényre, vagy pedig a jóval „üresebb”, kisebb mértékű védelmet nyújtó alapelvhez nyúlnak vissza. Nagyon gyakran tehát a hatékony munkavállalói jogvédelem szempontjából nézve gyakorlatilag kioltja egymást a két norma, ez pedig álláspontom szerint nem elég, hogy gyakran helytelen jogértelmezéshez és indokolatlanul nagymértékű munkavállalói jogsérelemhez vezethet, de még a vonatkozó uniós gyakorlattal is teljes mértékben ellentétes. Hozzáteszem, erre a sajátos helyzetre is tekintettel nem tűnik indokolatlannak az egyenlőséget biztosító normák rendszertani szempontú felülvizsgálata. Mindezt betetőzi a bíróságok, illetőleg az Egyenlő Bánásmód Hatóság gyakran eltérő szempontú jogértelmezése.

<sup>19</sup> Lásd például: BH 2008. 311., BH 2008. 52., BH 2004. 255., CompLex CD Jogtár (2011. 12. 10.)

<sup>20</sup> Lásd például a törvény 45., 51. § (1), 127-129., 145., 153. és 189. §-ait.

vasatban nem tűnik logikusnak, hogy a törvény gyakorlatilag az alapelvek körében szól a munkabér bizonyos kérdéseiről. Álláspontom szerint két problémát vet fel ez a megoldás.

Egyik oldalról aggályosnak tűnik ilyen nyíltan megtörni az alapelvek rendszerét, hiszen az új törvény deklaráltan magánjogiasítani kívánja a munkajogviszonyokat,<sup>21</sup> amiből következik, hogy a polgári jogra visszavezethető, vagy legalábbis azokkal rokon alapelvek jelentősége is meg fog nőni.<sup>22</sup> E logika szerint azonban túlságosan nagy hangsúlyt kap a jogviszony egyik olyan eleme – a munkavégzés ellenértéke –, amely egyébként bizonyos keretek között ugyan, de a felek szabad megállapodásának tárgyát képezi. Mert egyértelmű ugyan, hogy a munkabér tekintetében feltétlenül szükség van bizonyos garanciák felállítására – gondoljunk csak a munkabér védelmére. De meglátásom szerint ebben a viszonylatban kissé önkényesnek tűnik kiemelni a munka díjazását, és az egyenlő bánásmód követelményének egyik különös nemeként nevesíteni. Fontosnak tartom megemlíteni azt is, hogy ez a megoldás – amely egyebekben a munkavállalói érdekek minél magasabb szintű védelmét hivatott szolgálni – némileg új szemléletet tükröz, amelynek hátterében talán az is állhat, hogy az 1949-es Alkotmánytól eltérően Alaptörvényünk nem tartalmazza alkotmányos szinten az egyenlő munkáért egyenlő bér elvét.<sup>23</sup> Így ez a megközelítés tulajdonképpen az egyenlő munkabérrel összefüggésben az alkotmányos szintről hiányzó garancia sajátos „pótlását” is jelentheti. Dogmatikailag legalábbis indokolt ezt feltételeznünk.<sup>24</sup>

A törvényjavaslat részletes indokolása<sup>25</sup> meg is magyarázza ezt a sajátos megoldást, bár ez a magyarázat nem teljesen egyértelmű. Kifejti ugyanis, hogy azért szükséges a díjazás területét mint különös területet kiemelni, mert a jogszerűtlen különbségtétel leggyakrabban ezen a területen valósul meg, illetve azért, mert ez a kérdés az uniós jogban az egyik legnagyobb jelentőséggel bíró kérdéskör. Így már egyértelmű, hogy a megoldás hátterében álló megfontolás lényege az, hogy a jogalkotó már jó előre jelezze, hogy a bérezésbeli különbségek területén nő a munkajogi normaanyag szigorja, legalábbis az elv ezt mutatja. Hozzáteszem, az uniós joggyakorlatból számos más területet is ki lehetne emelni, a jogalkotó pedig a hazai viszonyokhoz mérten a legkézenfekvőbbet választotta. Ilyen értelemben tehát mindenképpen kiszélesedett, bizonyos értelemben pontosabbá vált az alapelv.

Az új logikával összhangban a (2) bekezdés meghatározza a munkabér fogalmát, hiszen a jogalkotó szándéka szerint – többek között a korábban kifejtettekre is tekintettel – a munkabérfogalom szorosan együtt értelmezendő az egyenlő bánásmód alapvető követelményével. Így

<sup>21</sup> 2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről és a javaslat részletes indokolása, [http://www.mkogy.hu/internet/plsql/ogy\\_irom.stat\\_besz\\_jel?P\\_CKL=39&P\\_FOTIP=T](http://www.mkogy.hu/internet/plsql/ogy_irom.stat_besz_jel?P_CKL=39&P_FOTIP=T) (2012. 03. 04.)

<sup>22</sup> Az eddig irányadó bírósági gyakorlat is hasonlóan viszonyult ehhez a kérdéshez.

<sup>23</sup> Az 1949. évi XX. törvény 70/B. §-a szerint az egyenlő munkáért mindenkinek, bármilyen megkülönböztetés nélkül, egyenlő bérhez van joga.

<sup>24</sup> E kérdés azonban igen nehezen megítélhető, ugyanis való igaz, hogy a jogalkotó ezzel a megoldással bővítette az alapfogalmat, de a szabályozást érdemben változtatlanul hagyta. Ugyanakkor arra is felhívom a figyelmet, hogy amennyire sok kritika éri az egyenlő bánásmód követelményének tényleges megvalósulását a foglalkoztatás világában, kijelenthetjük, hogy már egy látszólag jelentéktelen módosítás is komoly változásokat hozhat. Hiszen érdemes elképzelni azt az élethelyzetet, melyben az adott munkavállaló vagy munkavállalói csoport egyenlőséghez való joga a bérezésbeli differenciákon keresztül nem valósul meg. Ebben az esetben ugyanis – álláspontom szerint – a jogvita eldöntése során a bíróságnak jóval nagyobb hangsúlyt kell fektetnie kizárólag a bérezésben megnyilvánuló különbségekre. Vagyis, ha elfogadjuk azt, hogy ezzel a megoldással a díjazást érintő kérdések az egyenlő bánásmód fogalmának immanens részévé válnak, akkor az összehasonlítható helyzet megléte, illetőleg önmagában az indokolatlanul eltérő bérezés megalapozza a foglalkoztatási diszkriminációt. Márpedig így értelmezve a sérelmet szenvedett fél oldalán nem kell feltétlenül valamely személyes tulajdonság (nem, kor, foglalkoztatási helyzet, vallás, faj, bőrszín, stb.) sérelmének bizonyosságot nyernie, vagyis sokkal nagyobb szerephez juthat az esélyegyenlőségi törvény 21-25. §-a, eltérően az általános és különös értelemben egyaránt alkalmazott 8-14. §-szal.

<sup>25</sup> 2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről és a javaslat részletes indokolása, [http://www.mkogy.hu/internet/plsql/ogy\\_irom.stat\\_besz\\_jel?P\\_CKL=39&P\\_FOTIP=T](http://www.mkogy.hu/internet/plsql/ogy_irom.stat_besz_jel?P_CKL=39&P_FOTIP=T) (2012. 03. 04.)

egyértelműen azon garanciális normákat kívánja a törvény minél nagyobb mértékben érvényre juttatni, amelyek a munkavállalókat megillető, egyenlő munkáért járó egyenlő munkabért illetik. Munkabér e szerint minden, a munkaviszony alapján közvetlenül vagy közvetve nyújtott pénzbeli és természetbeni juttatás. Érdeemes megjegyezni, hogy ez a fogalom megfelelő tartalmi összhangot mutat az ILO által meghatározott követelményeket tekintve,<sup>26</sup> illetőleg az Európai Unió Bírósága is többnyire ilyen széles, a munkavállalói érdekeket előtérbe helyező meghatározást használ.<sup>27</sup> Így tehát azt látjuk, hogy amellet, hogy a munkabér fogalmát a munka törvénykönyvében immáron nem a munka díjazásáról szóló részben találjuk, az (1) bek.-ben foglaltak egy részét beteljesíti, pontosítja a (2) bekezdés. Ez gyakorlati szempontból is különös jelentőséggel bír, hiszen így a munkavállalókat érő esetleges diszkrimináció esetén a munkabérrel kapcsolatos kérdések nagyobb hangsúlyt kell, hogy kapjanak.

Logikátlan és következetlen lenne, ha a törvény nem ezen a ponton határozná meg azokat a kritériumokat, amelyek alapján – különösen – megállapítható az elvégzett munkák egyenértékűsége (ez gyakorlatilag az 1992-es Mt. 142/A. §-ának felel meg, bár nem szó szerint). Hiszen az egyenlő értékű munkáért egyenlő bér – helyesebben az egyenlő vagy egyenlő értékűként elismert munkáért egyenlő bér elv – alkalmazásának előfeltétele az összehasonlíthatósági követelmény, amelynek pedig – ebből a szempontból – legfontosabb eleme az elvégzett munkák összevetése. Ilyen formában, szigorúan a munkabér tekintetében ugyan, de ezt tekinthetjük az összehasonlíthatósági kritérium szempontrendszerének.<sup>28</sup> Ez alapvetően nagyon fontos helyet foglal el a munkajogi esélyegyenlőség koordinátarendszerében, azonban nem mehetünk el szó nélkül két fontos tényező mellett.

Elsőként látni kell, hogy az előző törvény hasonló logika szerint szabályozta ezt a kérdést, mindössze a megközelítés volt eltérő. Említettem korábban, hogy dogmatikailag vitatható az a megoldás, amellyel a munkabér fogalmát és az egyenértékűségi szempontokat a jogalkotó magánál az alapelvnel tárgyalja.<sup>29</sup> Így azt mondhatjuk, hogy érdemi tartalmi újítás nélkül mégis új megvilágításba került az egyenlő értékű munkáért egyenlő bér elv.

Másodikként említem – némileg összefüggésben ezzel a kvázi önkényességgel –, hogy ez az elgondolás két veszélyt is magában hordoz. Egyik oldalról ugyanis azáltal, hogy egyértelműen kiemelt szerepe lesz az egyenlő munkáért egyenlő bér elvnek – ez egyébként helyes – nagyon könnyen „háttérbe szorulhat” a foglalkoztatási egyenlőség többi területe, például az ítélkezési gyakorlat során. Ez természetesen nem törvényszerű, de ha áttekintjük az eddig irányadó bírósági gyakorlatot, akkor láthatjuk, hogy ennek van realitása.<sup>30</sup> Elég csak arra gondolni, hogy milyen komoly gondot okoz az Európai Unió Bíróságának, hogy az egyenlő bánásmód követelményének egyes területeit, illetőleg az ezeket átható elveket elkülönítse egymástól, vagy adott esetben összhangba hozza.<sup>31</sup> Éppen ezért megfigyelhető egy olyan tendencia – elsősorban a 2000/78/EK, részben pedig a 2006/54/EK irányelv nyomán – amely valamiféle sajátos hierarchiát kíván kialakítani az egyenlő bánásmód követelményét alkotó egyenlőségi jogok között. Vagyis számos esetben fogalmaz a Bíróság oly módon általános elvi éllel, hogy az nem is lenne

<sup>26</sup> Lásd az ILO 95. számú egyezményének szövegét, [http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C095](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C095) (2012. 05. 03.)

<sup>27</sup> GYULAVÁRI Tamás – KÖNCZEI György: *Európai szociális jog*. Osiris Kiadó, Budapest, 2000. 134-135.

<sup>28</sup> Lásd például a luxemburgi joggyakorlatból: C-309/97 *Angestelltenbetriebsrat der Wiener Gebietskrankenkasse v Wiener Gebietskrankenkasse*-esetben, <http://curia.europa.eu/juris/showPdf.jsf?text=&docid=44576&pageIndex=0&doclang=EN&mode=doc&dir=&occ=first&part=1&cid=2060131> (2012. 06. 10.)

<sup>29</sup> Hozzá kell tenni, hogy ha már a jogalkotó kiemelte az egyenlő munkáért egyenlő bér elvet az esélyegyenlőségi jogból, akkor fontos garancia, hogy annak alapvető kérdéseit egy helyen szabályozza.

<sup>30</sup> Lásd például: BH 2008. 311., BH 2008. 52., BH 2004. 255., *CompLex CD Jogtár* (2011. 12. 10.)

<sup>31</sup> PRUGBERGER TAMÁS: *Az európai munkajog vázlat*. Lícium-Art, Debrecen, 2007. 31-35.



feltétlenül indokolt, ugyanakkor az adott eset releváns körülményei alapján egyáltalán nem tűnik alaptalannak általános érvényű deklarálása.<sup>32</sup>

A második komoly veszély pedig magában az összehasonlíthatósági követelmény definiáltságában rejlik. Már az 1992-es törvény kapcsán is aggályosnak tűnt, hogy vajon mi lehet az oka annak, hogy a törvény a munkabér tekintetében viszonylag egzakt módon rögzíti az összehasonlíthatósági kritériumokat, nagyrészt összhangot mutatva az uniós gyakorlattal,<sup>33</sup> az egyenlő bánásmód követelményével kapcsolatban generális értelemben, illetve az esélyegyenlőség többi területére nézve pedig ignorálja azt. Ez természetesen nem változik meg az új törvénnyel, és a bírósági gyakorlaton túlmenően – vagy olykor azt megelőzve – az Egyenlő Bánásmód Hatóság bizonyos határozatai igyekeznek tisztázni ezt a fogalmat. Márpedig – álláspontom szerint – azért szükséges e fogalomnak és egyes elemeinek tisztázása, mert a luxemburgi ítélkezési gyakorlat egyik sarokkövét adja az összehasonlíthatósági klauzula, amely ráadásul folyamatosan fejlődik, és folyamatosan változásban van.

Végül nem hagyhatjuk figyelmen kívül a 12. § (3) bekezdését sem, amely a fentebb már érintett összehasonlíthatósági kritériumokat tartalmazza. Ezek körében egyetlen, nem csak látszólag jelentős novumot találunk, méghozzá a munkaerő-piaci viszonyok beiktatását. Ez a szempont vitán felül az Európai Unió Bíróságának esetjogából került be a törvénybe(,): elég, ha csak az életkorral összefüggő foglalkoztatási diszkriminációs ügyekre gondolunk.<sup>34</sup> Jelentősége abban áll elsősorban, hogy a jogértelmezés során kevésbé lesz megkötve a jogalkalmazó keze, hiszen bizonyos értelemben egy ilyen követelménybe nagyon sok mindent bele lehet érteni. Így nézve kijelenthető, hogy jóval nagyobb lesz így a rendelkezésre álló mozgáster az összehasonlíthatósági kritériumok mérlegelésekor, ugyanis az általános foglalkoztatáspolitikai szempontok figyelembe vétele akár olyan értelmezéshez is vezethet, hogy a munkavállalók között fennálló különbség bizonyos szempontok alapján – jellemzően a személyes tulajdonságok mentén – alapesetben diszkriminációhoz vezet, de bizonyos további szempontok figyelembe vétele már „mentesít” a felelősség alól. Ez a fajta értelmezés már korábban is jellemezte az Európai Unió Bíróságának gyakorlatát, elméleti háttere pedig visszavezethető a vonatkozó irányelvekben foglaltakra.<sup>35</sup>

Ugyanakkor értelmezési nehézségeket is generálhat ez a nézőpont, hiszen azzal, hogy az új munka törvénykönyve lehetővé teszi a regionális és ágazati szempontok alapján differenciált kötelező legkisebb munkabér-megállapítást,<sup>36</sup> éppen az egyenlő bérezés elve sérülhet, márpedig ezt a sérelmes helyzetet csak nehezen kompenzálhatja a munkaerő-piaci szempontok figyelembe vétele. Elsősorban azért, mert ezek a tényezők is differenciáltak regionálisan, vagyis visszaju-

<sup>32</sup> Lásd például: C-229/08 Colin Wolf v Stadt Frankfurt am Main és C-447/09 Reinhard Prigge és társai v Deutsche Lufthansa AG, curia.europa.eu (2012. 03. 03.)

<sup>33</sup> Megjegyzem, a munka törvénykönyvétől nem is várható el ebben az értelemben a luxemburgi gyakorlat kimerítő jellegű figyelembevétele, főként a Bíróság igencsak szerteágazó és gyakran ellentmondásos ítélkezési gyakorlata miatt. Ez irracionális elvárás lenne egy tagállami kódexszel szemben.

<sup>34</sup> A munkaerő-piaci – tágabb értelemben foglalkoztatáspolitikai – tényezők oly módon jelennek meg ezekben az ítéletekben, hogy jellemzően a munkavállalók között megvalósuló különbségtétel-indokok jogszerű vagy jogszerűtlen mivoltát hivatottak igazolni. Például munkaerő-piaci szempontból nem lesz minden esetben jogszerűtlen az olyan hátrányos megkülönböztetés az idősebb munkavállalók oldalán, amely a fiatal – jellemzően pályakezdő – dolgozni tudó és akaró munkavállalók oldalán előnyben részesítésként jelenik meg. Természetesen ebben az esetben sem léphet túl a sokat vitatott indokoltsági, szükségességi és objektivitási mérce. A különbségtétel továbbá ekkor sem lehet önkényes. A munkaerő-piaci szempontok esetleges figyelembe vétele nem mentesíteni kívánja a jogalkotót, a jogalkalmazót vagy a munkáltatókat az egyenlő bánásmód követelményének megtartása alól, mindössze a kritériumrendszer egyik biztos pontjává vált azáltal, hogy a 2000/78/EK irányelv külön nevesíti ezt mint lehetséges szociális szempontot. Fontos továbbá azért is, mert így sokkal könnyebben elhatárolhatók egymástól a különbségtétel jogszerű és jogszerűtlen indokai.

<sup>35</sup> Lásd például: C-229/08 Colin Wolf v Stadt Frankfurt am Main és C-447/09 Reinhard Prigge és társai v Deutsche Lufthansa AG, curia.europa.eu (2012. 03. 03.)

<sup>36</sup> 153. §.

tunk a jogalkalmazás régóta meglévő problémájához, miszerint két eltérő régióban hasonló tényállás alapján egymással ellentétes ítéletek is könnyen születhetnek. Ez a kérdés persze jóval túlmutat jelen írás témáján, ugyanakkor látni kell, hogy a munkaerő-piaci jellemzők differenciáltsága meg fogja nehezíteni a jogalkalmazást, amellet, hogy a munkavállalók védelme érdekében komoly előrelépésként értékelem ennek a körülménynek a törvényi szintű deklarálását.<sup>37</sup>

A koncepcionális változások hatása a munkajogi egyenlőségre

Utaltam már arra korábban, hogy az az általános szemlélet- és filozófiaváltás,<sup>38</sup> amely a munkajogi rekodifikáció során megfogalmazódott, az esélyegyenlőségi jogra is komoly hatást gyakorolhat. Elsősorban azért, hogy a felek akaratszabadságának előtérbe helyezése szükségszerűen háttérbe szorítja a munkavállalók oldalán jelentkező törvényi garanciákat, legalábbis csökkenti azok mértékét. Ez egyébként annak az örök kérdésnek újramegjelenéseként is értelmezhető, amely szerint helyeselhető-e az állami szerepvállalás egy olyan jogviszony keretei között, amely alapjaiban véve – nem sok eltérést mutatva a „tisztta” magánjog szabályozási logikájától – a jogviszony alanyainak szabad akaratán és konszenzusán alapszik.<sup>39</sup> Ugyanakkor számolnunk kell azzal a tényezővel is, hogy a munkajog alapvetően olyan szociális funkcióval is bír, amely nem kaphat kellő hangsúlyt bizonyos kögens szabályok alkalmazása nélkül. Ez a funkció egyébként teljesen egyedülálló a jogrendszeren belül.

Márpedig abban az esetben, ha az állam nem kíván ezek után annyira aktívan részt venni a munkajogviszonyok rendezésében,<sup>40</sup> mint eddig, akkor szinte biztos, hogy csökkenni fog a munkavállalókat megillető jogvédelem szintje. Ez a folyamat szükségszerűen kihat az egyenlő bánásmód követelményére is – hosszútávon mindenképpen<sup>41</sup>. Mindez persze nem jelenti azt, hogy eltűnne ez a fajta garancia a munkavállalók oldaláról, hiszen a korábban már taglalt többszintű védelem miatt ez gyakorlatilag lehetetlen. Ezen szabályok tényleges hatékonyságának megítélése azonban már más lapra tartozik.

Csak példálózó jelleggel említek meg a következőkben néhány olyan új jogintézményt a törvényből, amelyek – vélhetően – a tudatos magánjogiasítás eredményeként kerültek be végül a végleges – és néhány napja hatályos – normaszövegbe. Ezek esetében ugyanis feltétlenül in-

<sup>37</sup> Felhívom a figyelmet arra, hogy ezek a szempontok az uniós joggyakorlatban kiemelt jelentőséggel bírnak. Ennek elsősorban az az oka, hogy amikor az Európai Unió Bírósága igyekszik helyesen dönteni egy munkavállalókat érintő diszkriminációs perben, olyan szempontokat is szem előtt kell tartania, amelyek általános érvényben és nem csak a konkrét ügy vonatkozásában bírnak relevanciával. Így például az arányosság elvének alkalmazása során a Bíróság nemcsak magának a különbségtételnek a jogszerűségét mérlegeli, hanem azt is, hogy mennyiben jogszerű az a cél, amelynek érdekében ez megtörtént. További szempont az is, hogy a munkaerő-piaci tényezők az antidiszkriminációs ítélkezési gyakorlatban különös jelentőséggel bírnak a megkülönböztetésre okot adó körülmények egyikeként.

<sup>38</sup> A kép úgy teljes, ha felismerjük azt is, hogy a szocialista időszakot követő jogrend munkajoga már 1992-től kezdődően tartalmazott bizonyos rendelkezéseket, és megfogalmazott számos törekvést arra nézve, hogy a munkajogi szabályanyagot inkább a magánjoghoz, mintsem a kevésbé magánjogias, kvázi közjogias irányhoz közelítse. Ez természetesen megjelenik az 1992-es törvény normaszövegében (például a felek akaratszabadságát hangsúlyozó szerződéskötési feltételeknél, amelyek tekintetében csak szűk körben találkozunk tartalmi kötöttséggel), az irányadó ítélkezési gyakorlatban (jellemzően azért, hogy a bíróságok – legtöbbször analogia legis útján – azokban az esetekben, amelyekben hiánynak ítélik a munkajogi normaanyagot, bátran hívják segítségül a Polgári Törvénykönyvet, annak ellenére, hogy az 1992-es jogszabály ilyen tekintetben konkrét felhatalmazást nem tartalmaz), a jogtudósok véleményeiben, kritikáiban, konkrét javaslataiban (lásd például Kenderes György, Kiss György, Prugberger Tamás, Radnay József vonatkozó munkásságát); de ugyanígy abban a tendenciában is tetten érhető, amely a polgári jog újrakodifikálása során visszatérően felveti az individuális és kollektív munkaszerződés Ptk-ban történő szabályozásának lehetőségét, illetve szükségességét.

<sup>39</sup> KENDERES György: A munkajogi és polgári jogi szabályozás viszonyának egyes alapkérdései. *Jogtudományi Közlemények* LVI. évf., 2 (2001) 113-120.

<sup>40</sup> Az állami szerepvállalás mértéke egyébként visszatérően vitatott kérdés a kollektív munkajog területén is.

<sup>41</sup> Nem véletlenül utaltam a munkabér kapcsán arra, hogy érdekes megoldásnak tűnik éppen a munka díjazásnak egyes kérdéseit az egyenlő bánásmód követelményének különös területévé megtenni.



dokoltnak tartom megvizsgálni azt is, hogy a munkavállalók közötti hátrányos megkülönböztetés tilalma milyen szerephez juthat a jövőben.

A törvény 189. §-a szól a munkavállalói biztosításokról, amely funkcióját és lényegét tekintve a kártérítési felelősség témakörén belül jut szerephez. Azonban mindenképpen esélyegyenlőségi kérdéseket (is) felvet az a tény, hogy az érintett munkakörökben a felek megállapodhatnak maximum egy havi alapbérnek megfelelő biztosíték adásában, hiszen nagyon könnyen munkaerőpiaci hátrányos megkülönböztetéshez vezethet az, hogy az érintett munkáltató egy munkavállalót szociális, illetve vagyoni helyzete alapján alkalmaz-e, vagy sem.

Hasonló logika mentén hívom fel a figyelmet a törvény 51. §-ának (1) bekezdésére, amely értelmében a felek megállapodhatnak abban, hogy a munkavégzéshez szükséges eszközöket – a főszabálytól eltérően – nem a munkáltató, hanem a munkavállaló köteles biztosítani a jogviszony teljesítése során. Ezzel megint csak munkavállalók, illetve munkavállalói csoportok kerülhetnek komoly hátrányba anélkül, hogy ez a különbség indokolt, objektív, szükséges és arányos mértékű volna.

A jelenleg irányadó ítélkezési gyakorlat alapján aggályos lehet a munka törvénykönyve 45. §-a, amely szerint a próbaidő immáron meghosszabbíthatóvá válik. Eddig is sok gondot okozott a gyakorlatban – jellemzően például terhes női munkavállalók esetében –, hogy a próbaidő alatti megszüntetést azért eszközölte-e a munkáltató, mert valóban nem kívánja tovább fenntartani a jogviszonyt, vagy pedig visszaélésszerűen gyakorolta ezt a jogát. A meghosszabbítás lehetőségével ez a kör egyértelműen bővíthet.

Végül e példálózás zárásként kívánkozok ide a 145. §, amely szerint a felek a munkaszerződésben a törvényi mértéktől eltérően úgy is megállapodhatnak a munkavállalót megillető pótlék mértékében, hogy azt a pótlék fizetésére okot adó körülmények figyelembe vételével kötik ki a munkaszerződésben. Ez pedig könnyen az egyenlő munkáért egyenlő bér elvének sérüléséhez vezethet, méghozzá úgy, hogy a munkáltató gyakorlatilag nem is járt el jogszerűtlenül. Ez némi ellentétet mutat azzal, hogy a jogalkotó kiemelkedően fontosnak ítélte a munka díjazására vonatkozó kérdések előtérbe helyezését az egyenlő bánásmód követelményén belül.

Helyes-e az új irány? – Összegzés

A kérdésre – amely természetesen a címben megfogalmazottak továbbgondolása – jelen pillanatban lehetetlen választ adni. Az előző fejezetből is kiderült – annak ellenére, hogy a felsorolás csupán példálózó jellegű –, hogy a munka törvénykönyve nagyon sok ponton akarva-akaratlanul ignorálja az egyenlő bánásmód követelményét, annak ellenére, hogy magára az alapelvre egyébként eddig soha nem látott mértékű figyelmet fordít. Kritikai élel két megjegyzést teszek – kvázi konklúzióként. Aggályosnak tűnik, hogy az új jogszabály nem merít kellő mértékben a jelenleg irányadó joggyakorlatból, pontosabban nem kíván annak hiányosságaiból kiindulni. Ez még nagyobb probléma a tekintetben, hogy az irányadó uniós gyakorlatot pedig egyszerűen nem veszi kellő mértékben figyelembe. A másik észrevételem hasonló tőről fakad, ugyanis úgy tűnik, hogy jogszabályi szinten – főként az újszerű szemlélet miatt – visszalépés várható az egyenlőségi jogok tekintetében, miközben az Európai Unió Bírósága egyre több ítéletében hangsúlyozza a munkajogi és foglalkoztatási egyenlőség egyre inkább jelentős szerepét. Úgy gondolom, hogy a munkavállalói jogok védelmében a törvénynek kissé határozottabban kellene fellépnie – bár ez a hiányosság nem biztos, hogy csak az új munka törvénykönyve hibája, hiszen nem kizárólag ez a törvény szabályozza az esélyegyenlőségi jogot hazánkban.

## MÁRTON LEÓ ZACCARIA

## Where to go? Equal opportunities and labour law reform

## (Summary)

The topic of this present study is the most important changes of the attainable equal treatment between employees regarding to the valid current changes of legal regulation. Mainly some regulation of the new Labour Code are introduced emphasizing the new aspects and their reasons. I also discuss the Basic Law and I analyze the connection between labour equality and the equal opportunity law. I perform all these from a definitely practical point of view referring to the current European Union trends and I also make concrete critical remarks and proposals.